

# 山梨県労働委員会年報

令和3年版

山梨県労働委員会事務局

# 第 44 期 委 員

(任期：令和3年7月1日から令和5年6月30日まで)

## ○ 公 益 委 員



会長  
小野正毅



会長代理  
堀内寿人



赤池幸江



窪田哲也



齋藤雅代

## ○ 労 働 者 委 員



窪田 清



佐々木琢郎



杉原孝一



坪井 茂



宮下竜三

## ○ 使 用 者 委 員



小林隆二



浦田 勉



栗山直樹



長坂正彦



古屋哲彦

# 退 任 委 員

## ○ 労働者委員



萩原雄二

(R3.6.30 退任)

## ○ 使用者委員



小俣精三

(R3.6.30 退任)

## はじめに

この年報は令和3年1月から令和3年12月までの間における活動状況の概要等を収録したものです。

令和3年中に取り扱った事件は、不当労働行為救済申立事件が3件、個別的労使紛争に係るあっせん事件が7件でした。

3件の不当労働行為救済申立事件のうち、令和元年に申立てのあった1件は、令和3年3月に申立てを却下し、中央労働委員会に再審査の申立てがなされました。また、令和2年に申立てのあった1件は、令和3年10月に関与和解により終結し、令和3年に申立てのあった1件は、令和3年10月に取り下げられました。

個別的労働紛争に係るあっせん事件は、労働条件や職場の人間関係に関する内容を含む様々な事件を取り扱いました。

令和3年は、70歳までの就業機会の確保措置を内容とする改正高年齢者雇用安定法の施行や、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等を内容とする育児・介護休業法の改正など、労働法制を巡る動きがありました。

こうした中、労働委員会は、労働問題を抱える県民のニーズに応えるため、委員による出張相談会を国中・郡内地域で開催するとともに、労働問題への関心を高め、紛争の未然防止につながるよう、パネル展を実施したところです。更に、新たな取り組みとして、ヴァンフォーレ甲府ホームゲームにおけるオーロラビジョン掲示による周知を行ったほか、令和3年12月下旬からは当委員会の所管する各種制度手続について、オンラインによる申請も可能になりました。

今後はこうした取り組みにより認知度及び利便性の向上を図るとともに、長期に及ぶ新型コロナウイルス感染症の影響等による労働問題や雇用形態の多様化、働き方改革等を反映した労働紛争について、公労使三者構成という特性を生かし、専門的紛争解決機関として一層研鑽し、公正かつ迅速な解決に努めていきたいと考えております。

この年報が、本県労働委員会について理解を深めていただくとともに、労使関係者をはじめ、労働問題に関心を寄せられている皆様の参考となり、よりよい労使関係の確立のための一助となれば幸いです。

令和4年3月

山梨県労働委員会事務局

# 目 次

雇用形態の概況と労働組合の組織状況 .....	1
1 雇用形態の概況 .....	1
2 労働組合の組織状況 .....	2
第1章 労働委員会の概要 .....	5
第1節 組 織 等 .....	5
1 労働委員会 .....	5
2 委 員 .....	5
3 あっせん員候補者 .....	6
4 事 務 局 .....	7
第2節 運 営 .....	7
1 労働委員会の職務権限 .....	7
2 会議・研修 .....	8
第2章 会議・研修 .....	9
第1節 総 会 .....	9
第2節 公益委員会議 .....	15
第3節 連絡協議会、連絡会議及びその他の会議 .....	16
第4節 研 修 .....	21
第3章 労働組合の資格審査及び決定 .....	24
第4章 労働協約の拡張適用の決議 .....	25
第5章 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定 .....	25
1 事件の処理状況 .....	25
2 事件の概要 .....	27
第6章 不当労働行為救済申立事件の再審査 .....	32

第7章	行政訴訟	34
第8章	公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求	34
第9章	地方公営企業等の使用者の利益代表者の範囲に係る認定及び告示	34
第10章	公益事業における争議行為予告通知の受理	35
第11章	争議行為発生届の受理	36
第12章	労働争議の調整	37
第13章	公共職業安定所に対する争議状態に関する通報	38
第14章	個別的労使紛争に係るあっせん	39
1	事件の処理状況	39
2	事件の概要	40
3	労働相談	56
第15章	労働委員会の活性化	58

[資料]

・ (資料1)	年別・労働組合資格審査状況	59
・ (資料2)	年別・不当労働行為救済申立事件申立状況	60
・ (資料3)	年別・不当労働行為救済申立事件終結状況	61
・ (資料4)	年別産業別・不当労働行為救済申立事件申立件数	62
・ (資料5)	年別・調整事件申請状況	64
・ (資料6)	年別・調整事件終結状況	65
・ (資料7)	年別産業別・調整事件申請件数	66
・ (資料8)	年別・個別あっせん事件申請・終結状況	68
・ (資料9)	年別・労働相談取扱件数	69

## 雇用形態の概況と労働組合の組織状況

## 1 雇用形態の概況

総務省統計局が四半期ごとにまとめている労働力調査詳細集計の「令和3年7～9月平均」によると、正規の労働者数（職員・従業員）は3,575万人、非正規の労働者数（職員・従業員）は2,060万人であり、全労働者数における非正規の労働者数の割合は36.6%となっている。

非正規労働者のうち、パート及びアルバイトの数は1,457万人、労働者派遣事業所の派遣社員は140万人、契約社員及び嘱託は387万人、その他76万人となっている。

雇用形態別雇用者数の推移

(単位：万人)

年次、四半期等	実 数							割 合			
	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	
労働力調査特別調査	平成6年2月	3,805	971	800	559	241	-	171	80	20	
	7年2月	3,779	1,001	825	563	262	-	176	79	21	
	8年2月	3,800	1,043	870	594	276	-	173	79	22	
	9年2月	3,812	1,152	945	638	307	-	207	77	23	
	10年2月	3,794	1,173	986	657	329	-	187	76	24	
	11年2月	3,688	1,225	1,024	686	338	-	201	75	25	
	12年2月	3,630	1,273	1,078	719	359	33	161	74	26	
	13年2月	3,640	1,360	1,152	769	382	45	163	73	27	
労働力調査詳細集計	14年平均	3,489	1,451	1,053	718	336	43	230	125	71	29
	15年平均	3,444	1,504	1,089	748	342	50	236	129	70	30
	16年平均	3,410	1,564	1,096	763	333	85	255	128	69	31
	17年平均	3,375	1,634	1,120	780	340	106	279	129	67	33
	18年平均	3,415	1,678	1,126	793	333	128	284	141	67	33
	19年平均	3,449	1,735	1,166	824	342	133	299	137	67	33
	20年平均	3,410	1,765	1,155	824	331	140	322	148	66	34
	21年平均	3,395	1,727	1,156	817	339	108	323	140	66	34
	22年平均	3,374	1,763	1,196	853	344	96	333	138	66	34
	23年平均	3,355	1,812	1,229	875	355	96	360	127	65	35
	24年平均	3,345	1,816	1,243	890	353	91	355	128	65	35
	25年平均	3,302	1,910	1,323	930	392	116	390	82	63	37
	26年平均	3,288	1,967	1,350	946	404	119	412	87	63	37
	27年平均	3,317	1,986	1,370	964	405	127	406	84	63	37
	28年平均	3,367	2,023	1,403	988	415	133	406	81	63	37
	29年平均	3,423	2,036	1,414	997	417	134	411	78	63	37
30年平均	3,476	2,120	1,490	1,035	455	136	414	80	62	38	
令和元年平均	3,494	2,165	1,519	1,047	472	141	419	86	62	38	
2年平均	3,529	2,090	1,473	1,024	449	138	395	85	63	37	
3年1～3月平均	3,546	2,055	1,455	1,012	443	134	382	83	63	37	
4～6月	3,557	2,058	1,440	1,021	420	139	395	84	63	37	
7～9月	3,575	2,060	1,457	1,019	438	140	387	76	63	37	

出典：総務省「労働力調査」

※平成13年以前は「労働力調査特別調査」、平成14年以降は「労働力調査詳細集計」により作成。

なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから時系列比較には注意を要する。

## 2 労働組合の組織状況

令和3年6月30日現在の全国の労働組合数(※1)は48,239組合(前年49,098組合)、労働組合員数(※2)は10,077,877人(前年10,115,447人)、推定組織率は16.9%(前年17.1%)となっており、前年より組合数で859組合の減少、組合員数で37,570人の減少、推計組織率で0.2ポイントの減少となった。(厚生労働省調べ)

県内の労働組合数(※1)は294組合(前年297組合)、労働組合員数(※2)41,236人(前年41,067人)、推定組織率(※3)は11.1%(前年11.1%)となっており、前年と比較して組合数は3組合の減少、組合員数で169人の増加、推定組織率は前年と同値となった。(※4)

産業別にみると、労働組合数では製造業が58組合(19.7%)で最も多く、次に公務が46組合(15.6%)、運輸業・郵便業が30組合(10.2%)の順になっている。

労働組合員数では製造業が10,076人(24.4%)で最も多く、次に公務が7,415人(18.0%)、教育・学習支援業が5,359人(13.0%)の順になっている。

(県産業労働部労政雇用課調べ)(※5)

※1 全国及び県内の労働組合数は、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位扱組合をそれぞれ1組合として集計したもの

- ・単位組織組合：規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織(支部等)を持たない労働組合をいう。
- ・単一組織組合：規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織(支部等)を有する労働組合をいう。
- ・単位扱組合：単一組織組合の最下部の組織(支部等)をいう。

※2 全国及び県内の労働組合員数は、単位組織組合及び単一組織組合の下部組織である単位扱組合の組合員数と、単一組織組合の本部及び連合扱組合に直属する組合員数を集計したもの。単一組織組合には、下部組織に属していない本部の組合員が存在する。

※3 県内の推定組織率は、労働組合員数を推定雇用者数で除した数値であり、次の方法により算出したものである。

- ・平成26年経済センサス基礎調査による県内の雇用者数=349,674人……………①
- ・雇用者伸び率=令和3年6月の全国の雇用者数÷平成26年6月の全国の雇用者数  
=59,800,000 ÷ 56,170,000 ……………②
- ・令和3年本県の推定雇用者数=①×②=372,272人……………③
- ・令和3年推定組織率=令和3年労働組合員数÷③×100=11.1%

※4 県内の「労働組合数」及び「労働組合員数」の過去からの推移については3ページを参照

※5 県内の産業別の「労働組合数」及び「労働組合員数」の内訳については4ページを参照



## 県内の労働組合数及び労働組合員数の推移

指数:平成12年=100

区分 年次	組合数		組合員数		推定 組織率	対前年増減			
		指数		指数		組合数	組合員数		
昭和35年	359	80.1	38,055	64.1	-	-	-		
40年	365	81.5	48,728	82.1	-	-	-		
45年	421	94.0	52,406	88.3	-	-	-		
50年	494	110.3	55,333	93.2	-	-	-		
55年	525	117.2	57,209	96.4	-	-	-		
60年	499	111.4	59,410	100.1	-	-	-		
平成2年	495	110.5	60,852	102.5	-	-	-		
3年	497	110.9	61,343	103.3	-	2	491		
4年	496	110.7	62,004	104.5	-	△	1	661	
5年	497	110.9	62,508	105.3	-	△	1	504	
6年	487	108.7	61,344	103.3	-	△	10	△	1,164
7年	485	108.3	62,096	104.6	-	△	2	752	
8年	481	107.4	62,082	104.6	-	△	4	△	14
9年	479	106.9	61,958	104.4	-	△	2	△	124
10年	464	103.6	60,647	102.2	-	△	15	△	1,311
11年	458	102.2	59,136	99.6	-	△	6	△	1,511
12年	448	100.0	59,362	100.0	-	△	10	226	
13年	446	99.6	57,912	97.6	-	△	2	△	1,450
14年	444	99.1	55,815	94.0	-	△	2	△	2,097
15年	438	97.8	54,835	92.4	-	△	6	△	980
16年	432	96.4	53,957	90.9	-	△	6	△	878
17年	405	90.4	53,586	90.3	-	△	27	△	371
18年	390	87.1	52,789	88.9	-	△	15	△	797
19年	381	85.0	52,337	88.2	-	△	9	△	452
20年	377	84.2	52,280	88.1	注(1) 15.5	△	4	△	57
21年	369	82.4	51,456	86.7	14.6	△	8	△	824
22年	361	80.6	50,840	85.6	14.4	△	8	△	616
23年	356	79.5	50,210	84.6	注(2) 14.1	△	5	△	630
24年	346	77.2	49,016	82.6	13.7	△	10	△	1,194
25年	337	75.2	47,542	80.1	13.2	△	9	△	1,474
26年	337	75.2	46,617	78.5	13.3	0	△	925	
27年	334	74.6	46,017	77.5	13.0	△	3	△	600
28年	327	73.0	45,043	75.9	12.6	△	7	△	974
29年	324	72.3	43,760	73.7	12.0	△	3	△	1,283
30年	319	71.2	43,320	73.0	11.7	△	5	△	440
令和元年	303	67.6	41,622	70.1	11.1	△	16	△	1,698
2年	297	66.3	41,067	69.2	11.1	△	6	△	555
3年	294	65.6	41,236	69.5	11.1	△	3	169	

出典:山梨県「労働組合基礎調査」

注(1) 推定組織率を推計する際に用いてきた「事業所・企業統計調査」が平成21年より「経済センサス・基礎調査」に統合されたため、平成20年は「事業所・企業統計調査」、平成21年以降は「経済センサス・基礎調査」を使用し、算出している。

なお、「事業所・企業統計調査」と「経済センサス・基礎調査」の調査結果は差異が生じているが、総務省では、調査手法が異なることから、調査結果の差異が全て増加・減少を示すものではないとしている。

注(2) 平成23年の推定組織率は、平成24年4月に総務省統計局から公表された「労働力調査における東日本大震災に伴う補完推計」の平成23年6月分の推計値を用いて計算した値である。

雇用形態の概況と労働組合の組織状況

県内の産業別労働組合数及び労働組合員数の状況

組 合 数		令和3年6月30日現在	
	産 業	組合数	構成比(%)
製造業		58	19.7%
公務		46	15.6%
運輸業、郵便業		30	10.2%
学術研究、専門・技術サービス業・生活関連サービス業、娯楽業・複合サービス事業・サービス業(他に分類されないもの)		29	9.9%
卸売業、小売業		28	9.5%
教育、学習支援業		25	8.5%
医療、福祉		24	8.2%
金融、保険業・不動産業、物品賃貸業		20	6.8%
建設業		12	4.1%
情報通信業		7	2.4%
電気・ガス・熱供給・水道業		6	2.0%
宿泊業、飲食サービス業		4	1.4%
農業・林業・漁業		3	1.0%
鉱業、採石業、砂利採取業		1	0.3%
分類不能の産業		1	0.3%
	合計	294	100.0%

組 合 員 数			
	産 業	組合員数	構成比(%)
製造業		10,076	24.4%
公務		7,415	18.0%
教育、学習支援業		5,359	13.0%
卸売業、小売業		3,701	9.0%
金融、保険業・不動産業、物品賃貸業		3,656	8.9%
医療、福祉		3,027	7.3%
学術研究、専門・技術サービス業・生活関連サービス業、娯楽業・複合サービス事業・サービス業(他に分類されないもの)		2,322	5.6%
建設業		2,109	5.1%
運輸業、郵便業		1,761	4.3%
電気・ガス・熱供給・水道業		803	1.9%
情報通信業		792	1.9%
宿泊業、飲食サービス業		128	0.3%
農業・林業・漁業		44	0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業		26	0.1%
分類不能の産業		17	0.1%
	合計	41,236	100.0%

※ 構成比は、小数点以下第2位を端数処理しているため、合計は必ずしも100とはならない。

出典：山梨県「労働組合基礎調査」

## 第1章 労働委員会の概要

### 第1節 組織等

#### 1 労働委員会

労働委員会は、中立・公正な立場で労使間の紛争解決を図るため、地方自治法及び労働組合法に基づいて県に設置された行政機関であり、労働委員会の委員は、公益を代表する者（公益委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び使用者を代表する者（使用者委員）各側5名の計15名で構成されている。

公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を得て、知事が任命する。また、労働者委員は労働組合、使用者委員は使用者団体の推薦に基づき、知事が任命する。任期は2年であり、再任を妨げない。

#### 2 委員

第44期委員は令和3年7月1日に任命され、任期は令和5年6月30日までである。

#### 第44期山梨県労働委員会委員名簿

◎会長      ○会長代理

	氏名	職業・役職	備考
公益委員	◎小野 正毅	弁護士	再任
	○堀内 寿人	弁護士	再任
	赤池 幸江	特定社会保険労務士	再任
	窪田 哲也	公認会計士	再任
	齋藤 雅代	山梨学院大学教授	再任
労働者委員	窪田 清	連合山梨会長	再任
	佐々木 琢郎	U Aゼンセン山梨県支部長	新任
	杉原 孝一	T D K労働組合甲府支部長	再任
	坪井 茂	N T T労働組合東京総支部山梨県域分会支部長	再任
使用者委員	宮下 竜三	富士急行労働組合執行委員長	再任
	小林 隆二	山梨県経営者協会参与	再任
	浦田 勉	浦田勉税理士事務所代表	新任
	栗山 直樹	(株)栗山商店代表取締役社長	再任
	長坂 正彦	(株)ワイ・シー・シー代表取締役社長	再任
	古屋 哲彦	(公財) 産業雇用安定センター山梨事務所所長	再任

令和4年3月1日現在

## 3 あっせん員候補者

労働委員会は、労働争議の公正な調整を図るため、労働関係調整法第10条の定めにより「あっせん員候補者」を委嘱し、その候補者名簿を備え、関係当事者からの申請又は職権に基づいて労働委員会が労働争議のあっせんをしようとするときは、その名簿に記載されている者の中から会長が指名してあっせんに当たらせる。ただし、労働委員会の同意があればあっせん員候補者名簿に記載されていない者を臨時にあっせん員に委嘱することもできる。なお、あっせん員候補者は現委員のほか、事務局職員の中からも委嘱している。

あっせん員候補者名簿

氏名	役職	委嘱年月日
小野 正毅	山梨県労働委員会公益委員	平27. 7. 2
堀内 寿人	山梨県労働委員会公益委員	令1. 7. 1
赤池 幸江	山梨県労働委員会公益委員	平29. 7. 3
窪田 哲也	山梨県労働委員会公益委員	令1. 7. 1
齋藤 雅代	山梨県労働委員会公益委員	平27. 7. 2
窪田 清	山梨県労働委員会労働者委員	平23. 7. 1
佐々木 琢郎	山梨県労働委員会労働者委員	令3. 7. 1
杉原 孝一	山梨県労働委員会労働者委員	令1. 7. 1
坪井 茂	山梨県労働委員会労働者委員	平31. 1. 23
宮下 竜三	山梨県労働委員会労働者委員	令1. 7. 1
小林 隆二	山梨県労働委員会使用者委員	平23. 7. 1
浦田 勉	山梨県労働委員会使用者委員	令3. 7. 1
栗山 直樹	山梨県労働委員会使用者委員	平29. 7. 3
長坂 正彦	山梨県労働委員会使用者委員	平29. 7. 3
古屋 哲彦	山梨県労働委員会使用者委員	平29. 7. 3
渡辺 真太郎	山梨県労働委員会事務局長	令3. 4. 21
深澤 恵子	山梨県労働委員会事務局次長	令3. 4. 21
水上 泰彦	山梨県労働委員会事務局審査調整指導監	令3. 4. 21

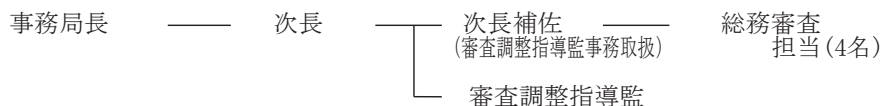
令和4年3月1日現在

## 4 事務局

労働委員会に関する事務を行うために事務局を置き、知事が会長の同意を得てその組織を定め、職員を任命することとされている。

当委員会の事務局の組織は、平成16年4月から、総務担当と審査調整担当が統合され、総務審査担当となり、令和3年度における職員数は7名である。

[組織図（令和3年度）]



## 第2節 運 営

### 1 労働委員会の職務権限

労働委員会の職務権限は労働組合法（労組法）、労働関係調整法（労調法）及び地方公営企業等の労働関係に関する法律（地公労法）等に規定されているが、その主なものは次のとおりである。

- (1) 労働組合の資格審査及び決定（労組法第5条第1項、第11条）
- (2) 労働協約の拡張適用の決議（労組法第18条）
- (3) 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定（労組法第27条）
- (4) 公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求（労調法第42条）
- (5) 地方公営企業等の使用者の利益代表者の範囲に係る認定及び告示（地公労法第5条第2項）
- (6) 公益事業における争議行為予告通知の受理（労調法第37条）
- (7) 争議行為発生届の受理（労調法第9条）
- (8) 労働争議の調整（労組法第20条、労調法第12、18、30条）
- (9) 公共職業安定所に対する争議状態に関する通報（職業安定法第20条、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 第24条）
- (10) 個別的労使紛争に係るあっせん（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 第20条第1項、知事からの委任）

以上のうち、(1)(3)(4)(5)の権限は公益委員のみに属している。

## 2 会議・研修

労働委員会の運営は合議制の原則からすべて会議を通じて行われる。中心となる会議は三者構成の委員全員によって開催される総会、公益委員のみで開催され、準司法的手続によって問題を処理する公益委員会会議、各労働委員会相互間の連絡を密にして事務処理について必要な統一と調整を図るために開催される連絡協議会及び連絡会議がある。

また、委員及び事務局職員の専門的知識の習得及び業務処理能力の向上を図るため、定期的に研修を実施するとともに、外部の研修に委員及び事務局職員を派遣している。（なお、会議には実質的には研修と呼べる内容のものもあるが、第2章では名称により会議と研修を分類している。）

## 第2章 会議・研修

## 第1節 総会

総会は労働委員会規則の定めるところにより毎月定期的開催されるほか、必要に応じて臨時に開催される。総会では労働委員会規則第5条第1項に規定された事項を審議決定するほか、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会、総会の決議によって設置される小委員会及びあっせん員からの報告を受けている。

令和3年中は第1084回から第1096回まで13回開催された。内容については、以下のとおりである。

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1084	R3. 1. 27	小野 堀内 赤池 窪田	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 第1083回定例総会議事録について 2 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 3 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 4 その他の報告事項等
1085	R3. 2. 24	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 令和3年度山梨県労働委員会活性化のための行動計画の策定について 2 第1084回定例総会議事録について 3 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 4 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 5 令和3年(個)第1号あっせん事件について 6 その他の報告事項等

第2章

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1086	R3. 3. 24	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 審査関係事務処理要領の改正について 2 第1085回定例総会議事録について 3 令和元年(不)第1号不当労働行為事件について 4 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 5 令和3年(個)第1号あっせん事件について 6 令和3年(個)第2号あっせん事件について 7 令和3年(個)第3号あっせん事件について 8 争議行為予告に係る労働争議の実情について 9 その他の報告事項等
1087	R3. 4. 21	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 あっせん員候補者の委嘱及び解任について 2 第1086回定例総会議事録について 3 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 4 令和3年(個)第1号あっせん事件について 5 労働組合の資格審査について 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について 7 その他の報告事項等



開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1088	R3. 5.26	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 小俣 栗山 長坂 古屋	1 第1087回定例総会議事録について 2 令和2年度労働相談の概況等の報道発表（投げ込み）について 3 令和2年（不）第1号不当労働行為事件について 4 令和3年（個）第1号あっせん事件について 5 令和3年（個）第4号あっせん事件について 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について 7 在り方検討小委員会後の検討について（案）に対する意見照会について 8 その他の報告事項等
1089	R3. 6.23	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	萩原 窪田 杉原 坪井 宮下	小林 栗山 長坂 古屋	1 審査関係事務処理要領の改正について 2 山梨県労働委員会運営規程の改正について 3 令和3年度関東地区労使関係セミナー（第1回）の協賛名義の使用許可について 4 第1088回定例総会議事録について 5 令和2年（不）第1号不当労働行為事件について 6 令和3年（個）第1号あっせん事件について 7 令和3年（個）第4号あっせん事件について 8 争議行為予告に係る労働争議の実情について 9 第146回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会等の概要報告について 10 その他の報告事項等

第2章

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1090	R3. 7. 1	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 会長及び会長代理の選挙について 2 あっせん員候補者の委嘱及び解任について 3 その他の報告事項等
1091	R3. 7. 21	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 第1089回定例総会議事録について 2 第1090回臨時総会議事録について 3 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 4 令和3年(不)第1号不当労働行為事件について 5 令和3年(個)第4号あっせん事件について 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について 7 その他の報告事項等
1092	R3. 8. 25	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 坪井	浦田 栗山 長坂 古屋	1 令和3年度個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間の取組みについて 2 「ワークルール検定2021・秋」の後援名義の使用許可について 3 第1091回定例総会議事録について 4 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 5 令和3年(不)第1号不当労働行為事件について 6 令和3年(個)第5号あっせん事件について 7 争議行為予告に係る労働争議の実情について 8 その他の報告事項等

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1093	R3. 9.22	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 第1092回定例総会議事録について 2 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 3 令和3年(不)第1号不当労働行為事件について 4 令和3年(個)第5号あっせん事件について 5 令和3年(個)第6号あっせん事件について 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について 7 その他の報告事項等
1094	R3. 10.20	小野 堀内 赤池 窪田	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 令和3年度関東地区労使関係セミナー(第2回)の協賛名義の使用許可について 2 第1093回定例総会議事録について 3 令和2年(不)第1号不当労働行為事件について 4 令和3年(不)第1号不当労働行為事件について 5 令和3年(個)第5号あっせん事件について 6 令和3年(個)第6号あっせん事件について 7 争議行為予告に係る労働争議の実情について 8 その他の報告事項等

第2章

開催回数	開催年月日	出席委員			付議事項
		公益	労働	使用	
1095	R3. 11. 24	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 第1094回定例総会議事録について 2 令和3年(個)第5号あっせん事件について 3 令和3年(個)第6号あっせん事件について 4 争議行為予告に係る労働争議の実情について (R3. 2. 24 通知分) 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について (R3. 10. 19 通知分) 6 その他の報告事項等
1096	R3. 12. 15	小野 堀内 赤池 窪田	窪田 佐々木 杉原 坪井 宮下	小林 浦田 栗山 長坂 古屋	1 第1095回定例総会議事録について 2 令和3年(個)第5号あっせん事件について 3 令和3年(個)第6号あっせん事件について 4 令和3年(個)第7号あっせん事件について 5 争議行為予告に係る労働争議の実情について (R3. 2. 24 通知分) 6 争議行為予告に係る労働争議の実情について (R3. 10. 19 通知分) 7 その他の報告事項等

## 第2節 公益委員会議

公益委員会議は労働委員会が行う権限のうち準司法的機能、すなわち労働組合法第5条、第7条、第11条及び第27条並びに労働関係調整法第42条による処分、さらに地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項に規定する事項を審議決定する。

令和3年中は第536から第542回まで7回開催された。内容については、以下のとおりである。

開催回数	開催年月日	出席委員	付議事項
536	R3. 1. 15	小野 堀内 赤池 齋藤	令和元年(不)第1号不当労働行為事件について (合議)
537	R3. 1. 22	小野 堀内 赤池 齋藤	令和元年(不)第1号不当労働行為事件について (合議)
538	R3. 1. 29	小野 堀内 赤池 齋藤	令和元年(不)第1号不当労働行為事件について (合議)
539	R3. 2. 9	小野 堀内 赤池 齋藤	令和元年(不)第1号不当労働行為事件について (合議)
540	R3. 2. 19	小野 堀内 赤池 齋藤	令和元年(不)第1号不当労働行為事件について (合議)
541	R3. 4. 12	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	第44期労働委員会委員の労働者委員推薦のための労働組合資格審査について
542	R3. 6. 23	小野 堀内 赤池 窪田 齋藤	令和3年(不)第1号不当労働行為事件について

### 第3節 連絡協議会、連絡会議及びその他の会議

労働委員会は労働者、使用者及び公益の各委員からなる「連絡協議会」、会長、公益委員及び事務局長をそれぞれ対象とした「連絡会議」並びに事務局の課長等を対象とした課長会議等を全国またはブロック単位で定期的を開催し、委員等相互の連絡を密にして事務処理について必要な統一と調整を図っている。令和3年中の開催状況は、以下のとおりである。

#### 1 連絡協議会

##### 【全国会議】

##### 第76回全国労働委員会連絡協議会総会（Web開催）

開催年月日	R3. 11. 18 ～ R3. 11. 19
開催場所	—
出席委員	(公) 小野、堀内、(労) 杉原、坪井、(使) 小林、古屋
議 題	1 労働委員会における口外禁止条項の取扱いについて（九州ブロック公労使提案） 2 労働委員会におけるデジタル化に向けた現状と課題について（北海道・東北ブロック公労使提案） 3 被申請者のあっせん不応諾に対する説得について（中部ブロック公労使提案） 4 【講演】『雇用類似の働き方と労使関係』

##### 【ブロック会議】

##### (1) 第146回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（書面及びWeb開催）

開催年月日	R3. 5. 18
開催場所	—
出席委員	(公) 小野、窪田、(労) 萩原、宮下、(使) 小林、長坂
議 題	1 労働争議の調整事件及び個別的労使紛争のあっせん事件において被申請者から参加不応諾の意思が示された場合の対応について（茨城県提案） 2 労働局における個別労働関係紛争処理制度の概要及び労働委員会との連携に関する現状と課題（静岡県提案）

## (2) 第147回関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（書面及びWeb開催）

開催年月日	R3. 9. 14
開催場所	—
出席委員	(公) 窪田、齋藤、(労) 窪田、坪井、(使) 栗山、古屋
議 題	1 不誠実団交と継続する行為について（長野県提案） 2 パワーハラスメント防止対策の法制化における労働委員会の役割について（茨城県提案）

## 2 連絡会議

## 【全国会議】

## 全国労働委員会連絡協議会公益委員連絡会議（Web開催）

開催年月日	R3. 11. 18
開催場所	—
出席委員	小野、堀内
議 題	1 【講演】『労働委員会命令取消訴訟の動向と留意点～最近の初審命令取消訴訟、再審査命令取消訴訟を素材に～』 2 【講演】『新型コロナウイルス感染症2年目～休業・解雇等とテレワークを中心に～』

## 【ブロック会議】

## 第85回関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議（書面開催）

開催年月日	R3. 5. 18
開催場所	—
議 題	1 元組合員が被申立人側補佐人として申請された場合の対応について（静岡県提案）

第86回関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議（書面開催）

開催年月日	R3. 9. 14
開催場所	—
議 題	1 不当労働行為事件における和解勧試の時期や事情、公益委員の役割等について（茨城県提案）

3 その他の会議

【全国会議】

（1）全国労働委員会事務局調整主管課長会議（Web開催）

開催年月日	R3. 11. 25
開催場所	—
議 題	1 調整業務の運営について 2 都道府県労働委員会からの事例報告 3 都道府県労働委員会からの業務報告

（2）全国労働委員会事務局審査主管課長会議（Web開催）

開催年月日	R3. 11. 25
開催場所	—
議 題	1 新型コロナウイルス感染症の予防に配慮した調査・審問の実施に係る取組と課題（ウェブ会議による調査の実施、審問の公開における配慮を含む） 2 資格審査を巡る諸課題 3 押印廃止の実務への影響



## 【ブロック会議】

## (1) 関東ブロック労委労協第43回総会（Web開催）

開催年月日	R3. 2. 15
開催場所	—
出席委員	萩原、杉原
議 題	1 報告事項 2 協議事項 3 各都県労委年間活動状況報告

## (2) 関東ブロック労委労協幹事会

開催年月日	R3. 12. 12 ～ R3. 12. 13
開催場所	ANAクラウンプラザホテル新潟
出席委員	窪田
議 題	1 労委労協次年度方針と関東ブロック労委労協の次年度方針 2 次年度総会について 3 各都県労委の取り組みの情報交換

(3) 西関東ブロック労働委員会事務局実務担当者会議（書面開催）

開催年月日	R3.7.16
開催場所	—
議 題	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 不当労働行為救済命令書の交付方法などについて（新潟県提案）</li> <li>2 労働委員会規則の一部改正を受けたウェブ会議の活用について（新潟県提案）</li> <li>3 情報発信に係る予算について（新潟県提案）</li> <li>4 申立書等のオンライン化に際して想定される問題点とその対応方法について（山梨県提案）</li> <li>5 個別的労使紛争のあっせんに係る会長による不開始の決定について（山梨県提案）</li> <li>6 労働組合の資格審査における労働組合法第2条第2項の適合性の確認について（静岡県提案）</li> <li>7 行政手続における書面への署名又は記名押印の廃止と申請書等の提出に関する電子申請の導入について（静岡県提案）</li> <li>8 不当労働行為事件の証人尋問における敵性証人の申請及び尋問について（静岡県提案）</li> <li>9 準備書面の提出が予定より著しく遅延する当事者への対応について（長野県提案）</li> <li>10 調整事件・個別紛争事件のあっせん内容等の公開について（長野県提案）</li> </ol>

## 第4節 研 修

事件の申請（申立て）があった場合に、委員及び事務局職員が、情報を共有化し、迅速かつ適切な事件処理が遂行できるよう研修を実施し、また、外部の研修を積極的に受講している。

令和3年中に実施または受講した研修は、以下のとおりである。

## (1) 事例研修

実施年月日	講師または説明者	テーマ
R3. 3. 24	事務局職員	1 令和元年（不）第1号不当労働行為事件について
R3. 4. 21	事務局職員	1 労働争議の調整事件及び個別的労使紛争のあっせん事件において被申請者から参加不応諾の意思が示された場合の対応について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 2 労働局における個別労働関係紛争処理制度の概要及び労働委員会との連携に関する現状と課題について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 3 関東ブロック労働委員会三者連絡協議会の活性化に係る協議事項の提案について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 協議議題検討） 4 元組合員が被申立人側補佐人として申請された場合の対応について（関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議 議題検討）
R3. 8. 25	事務局職員	1 不誠実団交と継続する行為について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 2 パワーハラスメント防止対策の法制化における労働委員会の役割について（関東ブロック労働委員会三者連絡協議会 議題検討） 3 不当労働行為事件における和解勧試の時期や事情、公益委員の役割等について（関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議 議題検討）

第2章

実施年月日	講師または説明者	テーマ
R3. 9. 22	事務局職員	1 労働委員会における口外禁止条項の取扱いについて(全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討)
R3. 10. 20	事務局職員	1 労働委員会における口外禁止条項の取扱いについて(全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討) 2 労働委員会におけるデジタル化に向けた現状と課題について(全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討) 3 被申請者のあっせん不応諾に対する説得について(全国労働委員会連絡協議会総会 議題検討)

(2) 関係機関研修

実施年月日	講師または説明者	テーマ
R3. 11. 24	N T T 東日本山梨支店 ビジネスイノベーション部 マーケティング担当 担当課長 小野塚 達也 氏 課長代理 小林 康 氏	1 【講演】 ニューノーマル時代におけるDXの進め方について
R3. 12. 15	山梨労働局雇用環境・均等室 室長 上野 由佳 氏	1 【講演】 労働局に寄せられた相談等の事例について～同一労働同一賃金の新ルールとハラスメント防止対策～

(3) 外部研修

○委員対象の研修

実施年月日 研修場所	研修名	受講者	内容
R3. 2. 15 Web開催	関東ブロック 労委労協研修会	(労) 萩原 杉原	1 【講演】 『労契法20条裁判における最高裁判決、不合理性をどう判断するか』
R3. 9. 2～3 Web開催	公労使委員合 同研修	(公) 赤池 (労) 宮下 (使) 浦田	(全体研修) 1 【講演】 『労働委員会について－歴史・現状・課題－』 2 【講演】 『労働法の基礎』 3 調整事例紹介 4 和解事例紹介

			(公益委員研修) 1 審査実務研修 2 和解実務研修 3 調整実務研修
R3.10.2 Web開催	関東ブロック 労委労協委員 研修会	(労) 佐々木 杉原	1 【講演】『ハラスメントをめぐる法規制の現状と課題』 2 【講演】『在籍出向等の労働移動の実施における法的問題と留意点』
R3.12.6~7 Web開催	公労使委員個 別紛争専門研 修	(公) 堀内 (労) 杉原 (使) 長坂	1 【講演】『労働関係法令の改正等の動向』 2 【講演】『裁判例の動向』 3 個別紛争処理の経験が豊かな都道府県労働委員会におけるあっせんの成功・失敗事例発表

## ○事務局職員対象の研修

実施年月日 研修場所	研修名	内容
R3.9.30 DVD受講	労働委員会事務局職員中央研修	1 【講演】『労働委員会事務局職員に期待すること』 2 【講演】『労働法の基礎』 3 【講演】『法律・判例の読み方講座』 (審査コース) 1 【講演】『不当労働行為の審査手続について』 2 【講演】『命令書(案)の起案のための作業手順』
R3.11.9 Web開催	労働委員会事務局職員専門研修	1 【講演】『不当労働行為審査手続と命令書』 2 【講演】『申立事実の把握・争点整理・主張の整理』 3 【講演】『事実認定・判断・救済方法・主文』 4 【講演】『労働委員会事務局職員に期待すること』

### 第3章 労働組合の資格審査及び決定

労働組合が、不当労働行為の救済を求める場合や、労働委員会の労働者委員を推薦する場合、法人登記の手続きをする場合等には、労働組合法に規定する資格要件を満たしていなければならない。この申請のあった労働組合が資格要件を満たしているかどうかを審査することを「労働組合の資格審査」という。

令和3年中に取り扱った資格審査は7件で、内容は次のとおりである。

#### 第1表 資格審査件数表

区分	係属 件数	補正 勧告	終結状況				翌年 繰越し
			適合	不適合	打切り	取下げ	
不当労働行為	2				2		
法人登記							
委員推薦	5		5				
総会の決議							
計	7		5		2		

#### 第2表 資格審査取扱事件一覧表

事件 番号	労働組合名	申 請 年月日	申請理由	終 結 年月日	終結 結果
2-2	X1労働組合	R2. 11. 2	不当労働行為	R3. 10. 6	打切
3-1	NTT労働組合東京総支部山梨県域分会	R3. 4. 2	委員推薦	R3. 4. 12	適
3-2	東京電力労働組合山梨地区本部	R3. 4. 2	委員推薦	R3. 4. 12	適
3-3	JAM甲信宮入バルブ労働組合	R3. 4. 2	委員推薦	R3. 4. 12	適
3-4	甲府明電舎労働組合	R3. 4. 2	委員推薦	R3. 4. 12	適
3-5	富士急行労働組合	R3. 4. 2	委員推薦	R3. 4. 12	適
3-6	X2労働組合	R3. 6. 17	不当労働行為	R3. 10. 5	打切

## 第4章 労働協約の拡張適用の決議

一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の申立てに基づき、労働委員会の決議により県知事は当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

令和3年中に取り扱った労働協約の拡張適用はなかった。

## 第5章 不当労働行為救済申立事件の審査及び判定

### 1 事件の処理状況

使用者が、

- ・組合活動をする労働者を不利益に取り扱うこと
- ・正当な理由がなく団体交渉を拒否すること
- ・組合運営を支配し、または介入すること

等の労働組合法第7条で禁止する不当労働行為を行ったと組合等から申立てがあったときに、申立内容を審査し、命令（救済・棄却）又は決定（却下）を発する。

令和3年中に取り扱った不当労働行為救済申立事件は、第3表のとおり3件で、前年からの繰越しが2件、新規申立てが1件である。

救済内容別では、労働組合法第7条第1号・2号・3号の救済を求めたものが1件、同条第1号・3号の救済を求めたものが1件、同条第1号の救済を求めたものが1件である。

業種は教育、学習支援業1件、サービス業、複合サービス業2件、である。

事件の終結状況については、命令（棄却）が1件、取下げが2件となっている。

第3表 不当労働行為救済申立事件一覧表

番号	事件名	業種	申立人	被申立人	申立年月日	各号の 組法第7条 該当条	請求する救済内容	審査委員	参与委員		調査回数	審問回数	和解回数	審査 終了 年月日	審査 終了 後の 状況 及び	命令書等 交付年月日	所要日数	証人等数
									労側	使側								
元-1	Y1	サービス業 複合サービス業	X1 労働組合 X2 (個人)	Y1 法人	元・9・19	1号 2号 3号	①団体交渉誠実承諾 ②謝罪、懲戒処分の撤回 ③文書揭示	小野・堀内	萩原 古屋	7	2		3・2・19	命令(棄却)	3・3・3	532	8	
2-1	Y2	サービス業 複合サービス業	X3 労働組合	Y2 法人	2・11・2	1号	①不利益取扱いの撤回、給与の差額支払い、	堀内・赤池	小俣・坪井 栗山(※)	5		2	3・10・6	取下げ		339		
3-1	Y3	教育、 学習支援業	X4 労働組合 X5 労働組合 分会長	Y3 法人	3・6・17	1号 3号	①不利益取扱いの撤回 ②原職復帰、バックペイ ③文書揭示	小野・窪田	宮下 小林				3・10・5	取下げ		111		



## 2 事件の概要

### (1) 令和元年（不）第1号不当労働行為事件

#### ア 当事者

申立人 X 1 労働組合  
X 2（個人）  
被申立人 Y 1 法人

#### イ 申立年月日

令和元年9月19日

#### ウ 請求する救済内容（要旨）

- (ア) 被申立人は、申立人組合員に対する嫌がらせ問題などについて、団体交渉に誠実に応じ、要求する問題の協議と解決を図ること。
- (イ) 被申立人は、従業員による X 2 に対する嫌がらせを直ちにやめさせ、同人に謝罪すること。
- (ウ) 被申立人は、従業員を通して行っている申立人組合員への不利益取扱い及び申立人組合への支配介入を止め、申立人組合員及び申立人組合に謝罪すること。
- (エ) X 2 及び申立人組合員らに対してなされた不当な懲戒処分を撤回すること。
- (オ) 不当労働行為と認定されたことを確認する文書の掲示。
- (カ) 被申立人は、12月賞与について、申立人組合員に「人事考課」を入れない従前どおりの支給とし、申立人組合員に対し差額を支払うとともに謝罪すること。
- (キ) 被申立人は、令和元年7月19日付要求書に回答する前に、同年8月7日に作業の編成表を発表したことを団体交渉拒否であると認め、申立人組合に謝罪すること。
- (ク) 被申立人は、令和元年8月9日の団体交渉の申入れに対し、回答期限に回答せず、交渉の設定はしていない旨発言したことなどについて、団体交渉拒否であると認め、申立人組合に謝罪すること。
- (ケ) X 2 が指導業務を行っていたことを認め、同人に同業務を担務させること。
- (コ) 被申立人は、平成31年4月以降、申立人組合員に残業管理業務をさせなくなったことを不利益取扱いであることを認め、申立人組合及び申立人組合員に謝罪すること。不当労働行為と認定されたことを確認する文書の掲示。

(サ) 被申立人は、変更された業務体制を、従前の体制に戻すこと。

## エ 申立ての概要

(ア) 不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)

申立人組合は、チームワークの欠如などを理由として、被申立人の業務に申立人組合員を参加させなかったところ、令和元年9月、被申立人は、当該業務を拒否したとしてX2ら申立人組合員を譴責の懲戒処分とするなどした。

このことは、労組法7条1号の不利益取扱いに当たる。

(イ) 団体交渉拒否、不誠実団交(労働組合法第7条第2号)

被申立人は、団体交渉の場などにおいて、従来どおりの回答に終始し、新しい回答をしなかった。

また、団体交渉の開催要求に対し、複数回にわたり希望の日程では開催出来ないと回答し、申立人組合が労働委員会にあっせん申請したことをもって、第三者に問題解決を委ねたので団体交渉する意味がないと通知した。

このことは、正当な理由のない団交拒否及び不誠実団交であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(ウ) 支配介入(労働組合法第7条第3号)

平成30年10月以降、被申立人は、申立人組合員らに執拗に組合から脱退するよう圧力をかけ、同年12月、11名分の組合脱退届を持参するなどした。

平成31年3月、申立人組合が、過半数代表者選挙の延期を要請したにもかかわらず、被申立人が主導して過半数代表者の選挙を実施した。

このことは、組合への支配介入であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

## オ 審査経過

令和元年9月24日 審査の実行確保の措置勧告申立て

令和元年10月23日 付議・決定(実効確保の措置勧告は行わない。)

令和元年10月25日 審査の実効確保の措置勧告申立てに関する通知交付

令和元年11月22日～令和2年9月10日 第1回～第7回調査

令和2年11月4日・5日 第1回・第2回審問

令和3年2月19日 合議・命令決定

令和3年3月3日 命令書(写)交付

## カ 命令の概要

本件申立てをいずれも棄却する。

### (ア) 不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)

申立人組合員らに対する譴責処分は、「正当な」組合活動とはいえない申立人らの業務従事拒否によるものであること等から不利益取扱いには該当しない。

### (イ) 団体交渉拒否、不誠実団交(労働組合法第7条第2号)

団体交渉自体は開催されており、申立人からの要求に対し被申立人から逐一回答するとともに対応も行っていることから、不誠実団交には該当しない。

### (ウ) 支配介入(労働組合法第7条第3号)

脱退届を申立人組合に持参した時点においては、団体交渉が決裂することなく行われていること、当該持参行為について被申立人が認識している証拠はないこと等から、被申立人に申立人を嫌悪する意思は認められず支配介入にはあたらない。

また、過半数代表者選挙については、被申立人の一連の対応は性急に過ぎ立候補の機会が十分に保証されているとはいいがたいが、このことは組合員のみならず全従業員にも同様のことがいえ、ことさら組合及び組合員に対してのみ不利益に扱ったとはいえないこと等から支配介入に該当しない。

(2) 令和2年(不)第1号不当労働行為事件

ア 当事者

申立人 X3労働組合

被申立人 Y2法人

イ 申立年月日

令和2年11月2日

ウ 請求する救済内容(要旨)

(ア) A組合員を社員登用し、登用までの期間について契約社員と社員との給与の差額を支払うこと。

(イ) B組合員を昇格させること。

エ 申立ての概要

(ア) 不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)

ア A組合員について

- ・ A組合員は、平成26年11月、被申立人にアルバイトとして入社し、平成27年2月、契約社員になった。A組合員は他の従業員と比較して遜色なく真面目に勤務してきたが、他の従業員が長くても4年程度問題なく勤務すれば社員登用される中、現在まで長期間社員登用を拒否されている。
- ・ これは、A組合員が、被申立人から勤務場所の異動を命じられたときに、申立人に参加し、団体交渉において、異動を拒否し、その合理的な説明を求め、また、社員登用についても説明を求めたからであり、不利益取扱いに当たる。

イ B組合員について

- ・ B組合員は、平成27年1月、被申立人にアルバイトとして入社し、同年4月、契約社員になった。その後、平成31年4月、B組合員は社員登用された。B組合員が社員登用された職種には、上位の役職があり、社員登用された者の多くが1年程度で上位の役職に昇格する。B組合員の勤務態度、能力に問題ないことは被申立人も認識しているが、B組合員は現在も昇格が見送られている。
- ・ これは、B組合員が社員登用されると同時に基本給が減額されたので、申立人に参加し、団体交渉を行ったからであり、不利益取扱いに当たる。

オ 審査経過

令和2年12月21日～令和3年6月22日 第1回～第5回調査

令和3年 8月17日・10月6日 第1・2回和解 全部和解、申立ての取下げ

## 第5章

### (3) 令和3年(不)第1号不当労働行為事件

#### ア 当事者

申立人 X 4 労働組合  
X 5 労働組合分会長  
被申立人 Y 3 法人

#### イ 申立年月日

令和3年6月17日

#### ウ 請求する救済内容(要旨)

- (ア) 定年後再雇用拒否を取消し、現職時と同じ労働条件で復帰させること。
- (イ) 職場復帰に至るまでの賃金相当額を支払うこと。
- (ウ) 申立人に謝罪文を交付するとともに、被申立人の玄関に掲示すること。

#### エ 申立ての概要

##### (ア) 不利益取扱い(労働組合法第7条第1号)

被申立人は、定年退職を迎える組合員に対し、退職前より著しく低い賃金、申立人の意に反する職種変更、週35時間のパートタイム勤務への変更等不利益な定年後再雇用の労働条件を提示した。また、異議を留めた上で定年後再雇用を希望した組合員の定年後再雇用を被申立人が拒否した。

このことは、労組法7条1号の不利益取扱いに当たる。

##### (イ) 支配介入(労働組合法第7条第3号)

被申立人による再雇用拒否により組合員を排除すること及び上記不利益取扱いは他の組合員や労働者への威嚇となり、労働組合の弱体化につながるため、労組法7条3号の支配介入に当たる。

#### オ 審査経過

令和3年10月5日 申立ての取下げ

## 第6章 不当労働行為救済申立事件の再審査

不当労働行為救済申立事件における山梨県労働委員会の命令（救済・棄却）又は決定（却下）について不服のある当事者は、中央労働委員会に再審査の申立てを行うことができる。

令和3年中に山梨県労働委員会に係る再審査事件として中央労働委員会が取り扱った事件は1件であった（第4表 再審査事件一覧表 参照）。

第4表 再審査事件一覧表

番号	事件番号	事件名	申立年月日	山労委 関連事件番号	再審査申立人 再審査被申立人	再審査申立て の要旨	終結 年月日	終結 区分	摘要
1	中労委 令和3年 (不再) 第8号	Y 1 事件	R3. 3. 16	山労委 令和元年 (不) 第1号 Y1事件	X 1 組合 X 2 組合員 Y 1 法人	命令の取消し			労働組 合申立

## 第7章 行政訴訟

不当労働行為救済申立事件における山梨県労働委員会の命令（救済・棄却）又は決定（却下）について不服のある当事者は、地方裁判所に取消しの訴えを提起することができる。

令和3年中、山梨県労働委員会に係る行政訴訟事件として裁判所が取り扱った事件は該当なかった。

## 第8章 公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求

公益事業を営む事業所において争議行為を行う場合には、その当事者は争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに、労働委員会と知事にその旨を通知しなければならず（第10章参照）、労働委員会がこれに違反すると疑われる事実があることを知ったときには、遅滞なく、審査を開始しなければならない。また、違反した場合には、労働委員会は検察官に公訴を提起するよう要求（処罰請求）することができる。

令和3年中に取り扱った争議行為予告違反に対する処罰請求はなかった。

## 第9章 地方公営企業等の使用者の利益代表者の範囲に係る認定及び告示

地方公営企業又は特定地方独立行政法人に勤務する一般職の職員が結成又は加入する労働組合について、職員のうち労働組合法第2条第1号に規定する者の範囲、いわゆる使用者の利益代表者の範囲を、当事者からの申出等に基づき公益委員会議で必要があると認める場合に、労働委員会はその範囲を認定して告示することとなっている。

令和3年中に取り扱った認定及び告示はなかった。



## 第10章 公益事業における争議行為予告通知の受理

### 1 概要

公益事業において争議行為をしようとする場合には、当事者は10日前までに、労働委員会と知事にその旨を通知（争議行為予告通知）しなければならない。

争議行為が発生している状態又は発生する恐れがある状態を労働争議といい、公益事業に係る労働争議が発生したときは、労働委員会は速やかにその実情を調査しなければならない。

### 2 処理状況

令和3年中に受理した争議行為予告通知は次表のとおり2件であり、それぞれ実情調査を行った。

令和3年争議行為予告通知者及び実情調査結果一覧表

通知者	組合員数	交渉事項	通知日	労働争議 終結日	終結 事由	争議 行為
山梨民主医療機関 労働組合	1,060	賃上げ、夏季一時金等	R3. 2. 24			あり
山梨民主医療機関 労働組合	1,060	年末一時金等	R3. 10. 19	R3. 12. 3	解決	あり

※空欄：令和3年12月31日現在終結していないため。

## 第11章 争議行為発生届の受理

### 1 概要

争議行為が発生したときは、当事者は直ちに労働委員会または知事にその旨を届け出なければならない。

なお、公益事業以外の事業において、労働委員会が争議行為発生届の受理を契機に当該事業に係る労働争議の発生を知り得たときには、労働委員会は必要に応じその実情を調査する。

### 2 処理状況

令和3年中に受理した争議行為発生届は次表のとおり2件であった。

なお、いずれも公益事業に係る争議であり、事前に争議行為予告通知が提出されている。(第10章参照)

令和3年争議行為発生届出者及び実情調査結果一覧表

通知者	組合員数	交渉事項	届出日	争議行為実施日	労働争議終結日	終結事由	争議行為
山梨民主医療機関労働組合	1,060	賃上げ、夏季一時金等	R3. 2. 24	R3. 3. 11			あり
山梨民主医療機関労働組合	1,060	年末一時金等	R3. 10. 19	R3. 11. 5	R3. 12. 3	解決	あり

※空欄：令和3年12月31日現在終結していないため。

## 第12章 労働争議の調整

### 1 事件の処理状況

労働組合と使用者との間で労働条件や労使関係に関する話合いが進まず、自主的な解決がどうしても困難であるとして当事者からの申請があった場合、申請に基づき労働委員会は労働争議の調整を行う。労働争議の調整方法には、「あっせん」、「調停」、「仲裁」の三つがある。

令和3年中に取り扱った調整事件はなかった。

## 第13章 公共職業安定所に対する争議状態に関する通報

労働委員会は、公共職業安定所に対して、事業所において同盟罷業又は作業所閉鎖に至るおそれの多い争議が発生していること及び求職者を無制限に紹介することによって、当該争議の解決が妨げられることを通報することができる。通報が行われた場合、公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者の紹介ができなくなる。

令和3年中に公共職業安定所に通報を行ったものはなかった。

## 14章 個別的労使紛争に係るあっせん

## 1 事件の処理状況

平成13年10月に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、同法第20条では、地方公共団体は、個別的労使紛争に係るあっせん等の施策を推進するよう努めることとされた。本県においては、あっせんについて、地方自治法第180条の2の規定に基づき、当労働委員会が知事の委任を受けて実施している。

令和3年中に取り扱った個別的労使紛争に係るあっせん事件は7件であり、内容については次のとおりである。

令和3年個別的労使紛争に係るあっせん事件一覧表

事件番号	業種	あっせん事項	申請日	あっせん員	あっせん回数	終結区分	終結日	処理日数
			あっせん員指名日					
3-1	製造業	パワハラ行為を目撃した人への聞き込み調査をした上での再調査を求める	R3.2.3 R3.3.2	(公) 齋藤雅代 (労) 萩原雄二 (使) 栗山直樹	2	解決	R3.5.6	93
3-2	教育、学習支援業	①休業補償給付請求書面の事業主欄への署名 ②休業手当の支給 ③解雇の撤回	R3.2.17 —	—	—	不開始	R3.3.17	29
3-3	運輸業、郵便業	①進退に係る書面提示 ②休業期間中の賃金支払い ③復職後の賃金増額と定年退職までの保証 ④書面での謝罪	R3.2.22 —	—	—	不開始	R3.3.4	11
3-4	医療・福祉	定年退職後の再雇用において事務員から介護職員への配置転換は違法な配置転換に該当することを理由に事務員の地位を有することの確認	R3.4.14 R3.5.6	(公) 窪田哲也 (労) 杉原孝一 (使) 小林隆二	1	打切	R3.6.14	62
3-5	金融業、保険業	①突然の雇い止めによる生活保障 ②精神的苦痛に対する補償の支払い	R3.7.5 R3.7.28	(公) 齋藤雅代 (労) 佐々木琢郎 (使) 古屋哲彦	2	解決	R3.11.5	124
3-6	林業	不法行為、上司による嫌がらせ等を解決するよう願ひ出ても無期限に保留とされ退職を余儀なくされた。逸失利益、慰謝料、未消化有給休暇合わせて〇円の支払いを求める	R3.8.11 R3.9.8	(公) 赤池幸江 (労) 窪田清 (使) 長坂正彦	2	解決	R3.11.2	84
3-7	その他	①ハラスメントに対する謝罪 ②確実な再発防止策の実施 ③ハラスメントによって生じた精神的苦痛に対する〇円の慰謝料の支払い	R3.11.8	—	—	不開始	R3.12.9	32

処理日数は申請日から終結日までの暦日数

## 2 事件の概要

### (1) 令和3年(個)第1号あっせん事件

ア	申請者	X
イ	被申請者	Y社
ウ	業種	製造
エ	申請年月日	令和3年2月3日
オ	あっせん指名年月日	令和3年3月2日
カ	終結年月日	令和3年5月6日
キ	終結状況	解決
ク	あっせん事項	パワハラ行為を目撃した人への聞き込み調査をした上での再調査を求める
ケ	あっせん員	(公) 齊藤雅代 (労) 萩原雄二 (使) 栗山直樹
コ	申請に至るまでの経過	

平成26年10月から平成27年12月まで、XはY社東京営業所に配属された。東京営業所に在籍中、上司であるY1部長から、威圧的、感情的、支配的な扱い、罵倒や叱責といったパワハラ行為を受け、うつ病と診断された。

平成29年1月、XはY1部長のパワハラ行為について、現在在籍している山梨県内の事業所の相談窓口担当者である従業員Y2に相談したが、パワハラ行為の目撃者への調査は行われず、当事者への聴き取りだけで「パワハラの可能性は低く、パワハラはなかった」と結論付けられた。また、XはY2から脅しのような言葉をかけられた。

令和2年7月末、Xは一連のY2の対応への不満について、Y社本社の相談窓口担当者への相談を開始し、同年12月までやりとりをしたものの、その対応にも不信感を抱くに至った。

令和3年2月3日、Xは本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

### サ あっせん申請後の経過

令和3年3月18日 第1回あっせんを開催した。

(Xの主張)

あっせん事項であるパワハラ行為の再調査に着手する前提として、Y2の対応に係るXが示す疑義について、本あっせんの場でY2本人が回答してほしい。

## (Y社の主張)

Y2の対応についても、会社が組織として調査を行った上で、事実に基づいて回答すべき事柄であり、Y2本人の個人的な認識で回答すべきではないため、本あっせんの場でY2本人から直接回答させることは、困難である。

## (あっせん員の対応)

あっせん員はXに対し、Y2の対応はパワハラ行為の再調査に関連する事柄であるから、Y2の対応の調査を、パワハラ行為の再調査の前提ではなく、再調査自体の対象範囲に含めることを提案した。

令和3年5月6日 第2回あっせんを開催した。

## (Xの主張)

Y2の対応の調査を、パワハラ行為の再調査の前提とせずに別個の調査として捉え、その上でパワハラ行為の再調査を先に進めることは、構わない。

なお、本あっせんの会社側担当者であるY3は、Y2の対応当時、Y2の上司であったことに気づき、Y3がY2の対応に関与していたのではないかと疑念を持った。

よって、パワハラ行為の再調査を行う際の担当者からY3を外してほしい。また、Y2の対応に係るXが示す疑義については、あくまでY2の対応の調査の前に、Y2本人の回答が困難であるならば、Y3本人が回答してほしい。仮に、その回答に納得できれば、必ずしもY2の対応を調査する必要はない。

## (Y社の主張)

パワハラ行為の再調査の過程で、会社は組織としてハラスメント行為の有無と併せて、Y2の対応についても調査し、事実を認定することとなるが、確かに、Xの疑念どおりである可能性もある。そうすると、Y3本人も調査対象となることから、パワハラ行為の再調査の担当者からY3を外すこととする。

しかしながら、いずれの場合であっても、事実認定の前段階で、Y2の対応に係るXの疑義についてのみ、先に回答することはできない。

## (あっせん員の対応)

あっせん員は、Y2の対応の調査を、パワハラ行為の再調査自体の対象範囲に含めることとするよう、Xへ説得を行った。

Xがあっせん員の説得に応じたため、あっせん案を締結した。

**あっせん案（要旨）**

- 1 Y社は、本件紛争に至ったことについて、適切に再調査を行う。
- 2 Y社は、Xが事業所の相談窓口へ相談した際のY2の対応の是非について、前条の再調査に含める。
- 3 Y社は再調査に関する担当者を、本あっせん後、本件の経緯に直接関係のない者に変更する。
- 4 Y社は、再調査をZ法律事務所に委託する。なお、受託者は中立公平な第三者として再調査を行う。
- 5 再調査は、本あっせん後、速やかに開始する。



## (2) 令和3年(個)第2号あっせん事件

- ア 申請者 X  
イ 被申請者 Y社  
ウ 業 種 学習支援業  
エ 申請年月日 令和3年2月17日  
オ あっせん員指名年月日 —  
カ 終結年月日 令和3年3月17日  
キ 終結状況 不開始  
ク あっせん事項 ①休業補償給付請求書面の事業主欄への署名  
③休業手当の支給  
③解雇の撤回

## ケ あっせん員 —

## コ 申請に至るまでの経過

平成28年5月 XはY社の会員を送迎する運転手として採用された。

当時、フロントの別職員がごみ捨てなどの清掃業務を行っていたが、当該職員が腕を負傷後は、Xがそれらの業務を行うようY社から指示を受けた。

令和元年3月13日 同日付けで初めて労働条件通知書が交付されたが、従事すべき業務として運転手として採用されたにもかかわらず、運転手に加え清掃業務も記載されていた。また、同時に示されたタイムスケジュール表はXの勤務状況の実態とは異なっており、なおかつごみ捨て業務も記載されていた。

令和元年6月 Y社はXに意見を聴くことなく就業規則を定め、令和2年4月以降は、運転業務がなくなり清掃業務だけを行うこととされた。

令和2年4月1日 Xは清掃中にトレーニング器具を移動させたところ、器具が非常に重かったことから腰を痛め、後日受診した結果「急性腰痛症」で全治1ヶ月と診断された。

その後6月23日、24日に出勤したものの、休職(欠勤)している状態となった。

令和2年7月 Xは不当な配置転換(運転手→清掃業務)について労働審判の申立てを行った。

令和2年12月22日付けでY社から内容証明郵便が届き、Xは普通解雇された。

令和3年2月17日 Xは本労働委員会にあっせんで申請した。

**サ あっせん申請後の経過**

令和3年2月19日 被申請者にあっせん申請があった旨連絡したところ、あっせんの応諾については顧問弁護士と協議の上決定する旨の回答があった。

3月 4日 被申請者から、本件は裁判で争うためあっせんは受けない旨の回答があった。

3月17日 被申請者から、あっせんは受けない旨の通知があった。会長は本件の不開始を決定した。

## (3) 令和3年(個)第3号あっせん事件

- ア 申請者 X  
 イ 被申請者 Y社  
 ウ 業種 卸売・小売  
 エ 申請年月日 令和3年2月22日  
 オ あっせん員指名年月日 —  
 カ 終結年月日 令和3年3月4日  
 キ 終結状況 不開始  
 ク あっせん事項 ①強要による休職期間終了後の職場復帰の可否について、  
 書面で提示すること  
 ②休業期間中の賃金を支払うこと  
 ③復職後の賃金について労働審判における合意書の内容  
 を加味した賃金とし定年退職まで補償すること  
 ④会社及び顧問弁護士による嫌がらせ的通知书について、  
 書面で謝罪すること

ケ あっせん員 —

## コ 申請に至るまでの経過

Xは令和元年6月～7月 腰痛で1～3日の有給休暇を取得したところ、社長から安全配慮義務の履行を理由に8月1日から休業させられた。

その後、労災申請をするよう依頼したが必要書類への証明はしてもらえず、健康保険の傷病手当に関する手続きの際も会社印を押印してもらえなかった。

令和元年8月以降 社長に対し職場復帰に関して何度か連絡をしたが、全く返事がなかった。

その他、Y社及び顧問弁護士から、未払賃金に係る労働審判において受領した解決金に対し、過去の年末調整の追加徴収金額としてY社から数万円を請求され、また、顧問弁護士から無断欠勤した旨を書面で通知されるなどの嫌がらせを受けた。

労働局のあっせんを利用したが、Y社の不応諾により打切られた。

令和3年2月22日 Xは本労働委員会にあっせんに申請した。

## サ あっせん申請後の経過

令和3年3月1日 被申請者にあっせん申請があった旨連絡したところ、あっせんの応諾については、顧問弁護士と協議の上決定する旨の回答があった。

## 第14章

3月2日 被申請者代理人から、本件は申請者代理人と裁判も視野に入れ交渉を開始していることから、あっせんは受けない旨の回答があった。

3月4日 被申請者代理人から、あっせんは受けない旨の通知があった。

会長は本件の不開始を決定した。

## (4) 令和3年(個)第4号あっせん事件

- ア 申請者 X  
 イ 被申請者 Y社  
 ウ 業 種 医療・福祉  
 エ 申請年月日 令和3年4月14日  
 オ あっせん指名年月日 令和3年5月6日  
 カ 終結年月日 令和3年6月14日  
 キ 終結状況 打切り  
 ク あっせん事項 Xの定年退職後の再雇用において、事務員から介護職員へ配置転換したことが、違法な配置転換に該当することを理由に、事務員の地位を有することの確認  
 ケ あっせん員 (公) 窪田哲也 (労) 杉原孝一 (使) 小林隆二  
 コ 申請に至るまでの経過

平成22年2月22日 XはY社に介護職の正社員として採用された。これ以前は別会社で経理事務に9年ほど従事していた。

勤務開始後2週間程度で、前職での経験から経理の事務員として勤務することとなった。

Xはヘルパー2級の資格を有しているが、介護の実務経験は就職後から経理事務員となる間の2週間以外にほとんどなかった。

以後、60歳の定年となる令和3年3月までの11年間経理事務員としてY社に勤務したが、その間、使用者から介護員への配置転換の打診は一切なかった。

令和3年2月1日 定年退職に伴い再雇用されるに当たり、XはY社に対して引き続き事務職での再雇用を希望する旨を伝えたが、同日Y社からは介護員として再雇用する旨の通知があった。

同日、Xは労働組合を設立し、3月4日、3月26日に、Xの配置転換は労働契約法、高齢者雇用安定法に反しており事務員としての地位を有することを内容とする団体交渉を実施した。

令和3年4月14日 Xは本労働委員会にあっせんで申請した。

## サ あっせん申請後の経過

令和3年6月14日 第1回あっせんで開催した。

(Xの主張)

介護員として再雇用されることは考えておらず、また、金銭的解決も

考えていない。

職種の変更についてはこれまで言われたことがなく、介護員の経験は殆どないに等しい。

仕事にプライドがあり傷付けられた。これを回復したい。

(Y社の主張)

再雇用の条件は介護員であり、あっせん員から提示のあった、事務員として引き継ぎを行いながら介護員として勤務するというような兼務案は考えられない。

介護員とする理由について、事務員の若返りだけでなく、Xの能力や規範意識といった、これまでの就業に関わる部分に問題があったことも一因である。

金銭的解決も視野に入れているが、違法なことはしておらず、手厚い提案をしていると思っているため、解決金について過大なものは考えていない。

(あっせん員の対応)

あっせん員は、介護員での復職、金銭的解決も考えていないというXに対し、あっせんは、事態を収めるためにお互い主張した上で譲歩して折り合いを付けるものであり、金銭的解決も一考ではないかと提案した。

一方、Y社に対しては、事務員と介護員の兼務案が可能か再度確認するとともに、Xは使用者に対する嫌悪感が強く、このままでは和解が望めないこと、Y社はこれまでのXの事務処理ミスや素行等に対してその都度適切に対処してきたとは言えず、金銭解決の場合、ある程度の負担は避けられないことを伝えた。

(結論)

あっせん員の説得の結果、Xは金銭的解決には応じず、事務員としての再雇用しか考えられない旨主張し、Y社はXの事務員としての再雇用はできない旨主張した。

以上のことから、あっせん員は、当事者の主張が平行線であり妥協点を見出すことが極めて困難で解決の見込みがないと判断し、打切りを決定した。

## (5) 令和3年(個)第5号あっせん事件

- ア 申請者 X  
 イ 被申請者 Y社  
 ウ 業種 金融業、保険業  
 エ 申請年月日 令和3年7月5日  
 オ あっせん員指名年月日 令和3年7月28日  
 カ 終結年月日 令和3年11月5日  
 キ 終結状況 解決  
 ク あっせん事項 ①突然の雇い止めによる生活保障  
 ②精神的苦痛に対する補償の支払い  
 ケ あっせん員 (公) 齋藤雅代 (労) 佐々木琢郎 (使) 古屋哲彦  
 コ 申請に至るまでの経過

平成29年10月1日 XはY社に有期雇用の臨時職員として採用され、令和3年3月31日まで基本的に半年毎に契約を更新した(7回更新、3年半勤務)。

令和2年秋頃 役員から今後の契約(令和3年4月以降)について希望を確認され、引き続き雇用を希望する旨を伝えた。

令和3年1月頃 支所長から「来年度も仕事を手伝ってほしい。」等と言われ、Xは引き受ける旨を回答した。

令和3年2月17日 支所長から掌を返したように「辞めて欲しい」と言われ、この時「はい」と言ってしまった。

令和3年3月31日 契約期間満了により退職となった。

4月21日 XからY社へ慰謝料等を要求する旨の通知書を送付した。

4月26日 Y社からXへ面談を行う旨通知した。(6月9日面談実施)

6月25日 Y社からXへ要求事項に応じることができない旨通知した。

6月28日 Xは本労働委員会に労働相談を行った。

7月5日 Xは本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

## サ あっせん申請後の経過

令和3年9月21日 第1回あっせんを開催した。

(Xの主張)

令和2年12月頃、労働組合が人員の適正配置の関係で社員2人を配置することを本所に要望したい旨を支所長に伝えており、その際に労働組合は職員を一人一人呼び出し、臨時職員を辞めさせることの同意を取っていた。

この際、支所長からは「Xさんがいないと仕事が回らない。」と労働組

合に伝えた。だからこれからも頑張ってくださいね。」と言われたため、契約の更新を期待した。

同時期から職場内でXに対する嫌がらせが始まったが、支所長から必要だと言われていたため、嫌がらせに耐えて働き続けようと思った。

令和3年2月17日、支所長から「辞めてほしい」と言われた際、今よりも嫌がらせがひどくなるのではないかなどと考えると、本心を言うことができず、つい「辞めます」と言ってしまった。

現在に至るまで、気持ちとしては納得できておらず、新しい仕事にも就いていない。更には、体調も崩してしまった。

今声を上げないと怒りも収まらず前に進めないと思い今回の申請に至った。

#### (Y社の主張)

人間関係の問題が無ければ、契約は更新するつもりだった。

2月17日の退職勧奨は、周りの職員からXに退職の意向があると聞いたため話合いの場を設定したものの。

あっせん事項の金額は納得のいく金額ではなく、支所長が契約更新を期待させた事実はあるが、Xの勤務態度にも問題があり、様々あった中で双方が合意の上、契約期間満了で退職となった。

退職手続きについても申請者の意向を汲んで対応しており、申請者の復職は考えていない。

解決金として金額を支払うのであれば、契約更新を期待させたというこちらのミスを検討してのものである。

#### (あっせん員の対応)

両者の主張を確認したところ、金額に対する隔たりが大きかったため、次回期日までに両当事者に対し歩み寄りを検討するよう促し、第1回あっせんを終了した。

令和3年11月1日 第2回あっせんを開催した。

#### (Xの主張)

裁判は金銭的な面で負担が大きいためこのあっせんで解決したいと考えており、Y社が〇円以上は支払わないと言うのであれば、やむを得ない。

必要な時は会社に居てもらわないと困るなどと言い、不要になったら切り捨てる、会社側の姿勢が許せない。



会社としては、Xは3年半業務に励んできたこともあり、今回のあっせんが不調に終わるのではなく何とか解決できないかと考えている。

ただし、双方合意の上で退職となったと思っていたところ、このような状況になったことから、ここで和解したとしても、今後、Xが裁判を起ささないとも限らず、このことを危惧している。

#### (あっせん員の対応)

Xは体調を崩しており、今回の件を解決して気持ちを切り替えたいと言っていること、また、あっせん案には清算条項が含まれるため、あっせんが成立した場合は両者とも今回の件を蒸し返すことはできない旨をY社に伝えた。

その後、両当事者の主張を聞き、お互い解決を希望しており歩み寄りの姿勢がみられたため、解決金額を提示したところ、Xは了承したものの、Y社は一度社に持ち帰って結論を出すこととなった。

#### (結論)

後日、Y社から応諾する旨の回答があり、あっせん案を締結した。

#### あっせん案（要旨）

- 1 Y社は、Xに対し、本件紛争の解決金として金〇円を支払う。
- 2 清算条項
- 3 口外禁止条項

(6) 令和3年(個)第6号あっせん事件

- ア 申請者 X  
イ 被申請者 Y社  
ウ 業種 林業  
エ 申請年月日 令和3年8月11日  
オ あっせん員指名年月日 令和3年9月8日  
カ 終結年月日 令和3年11月2日  
キ 終結状況 解決  
ク あっせん事項 不法行為、上司による嫌がらせ等を解決するように願い  
出ても無期限に保留とされ退職を余儀なくされた。逸失利益、慰謝料、未消化有給休暇合わせて〇円の支払いを求め  
る。  
ケ あっせん員 (公) 赤池幸江 (労) 窪田清 (使) 長坂正彦  
コ 申請に至るまでの経過

令和3年3月下旬 パワハラの実行者であるY1氏からのXに対する嫌がらせの言動や態度がひどくなり、不眠症になった。

令和3年4月9日 上司であるY2氏に相談するが、職場の体質改善は無理とのことで退職を勧められる。

令和3年4月20日 Y2氏に再度相談するが、Y2氏もまたY1氏から嫌がらせを受けているとの話があった。

令和3年4月21日 精神的肉体的に限界となり休職に至る。

令和3年4月26日 Y社にY1氏から受けた嫌がらせについて報告し、問題の解決または休職及び退職に対する給与補償のいずれかの対応を求めたが、回答は後日とされた。

令和3年5月17日 一向に回答がないためY社に回答を求めたところ「無期限に保留」という内容だった。

令和3年6月15日 その後もY社から回答はなく、退職に至った。

令和3年6月25日 Y社に損害賠償請求に係る通知書を書留内容証明郵便で送付した。

令和3年7月 7日 Y社から回答書が送付された。

令和3年7月19日 回答書で要求されたパワハラの内容について記載した文書をY社に送付した。

令和3年8月 6日 Y社Y3顧問とY2氏、Xの3名で話し合いを行った。その際Y社から法的手段をとるなど、公の機関を通した手続きを行うよう提案さ

れた。

令和3年8月11日 Xは本労働委員会にあっせん申請書を提出した。

## サ あっせん申請後の経過

令和3年10月25日 第1回あっせんを開催した。

(Xの主張)

退職に追い込まれた原因は、Y1氏からのパワハラとY社の対応によるものである。パワハラにより不眠等の症状があり、自分自身が完全に傷つく前に休職した。なお、病院は受診しておらず、診断書等はない。

Y社は、Y1氏のハラスメント行為に関するXからの報告に対して、事実確認や改善、補償による解決等のいずれの対応もとらず、回答について「無期限に保留」とした。

Y社の対応は申請者に対し多大な精神的苦痛を与え、退職せざるを得なくなった。

(Y社の主張)

Y1氏からXへの、指導の範囲を超えた嫌がらせ行為があったことは認める。

何らかの請求には応じざるを得ず、逸失利益分は支払うつもりである。

しかし、慰謝料を認めた場合、明らかに自社側に過失があることを認めることになるため難しい。

(あっせん員の対応)

あっせん員はY社に対して、パワハラを認めるのであれば慰謝料を支払えないか検討するよう促した。

金額に対する隔たりが大きかったため、次回期日を設定し、それまでに両当事者に対し歩み寄りを検討するよう促し、第1回あっせんを終了した。

令和3年11月2日 第2回あっせんを開催した。

(Xの主張)

金額については最低限の要求しかしておらず、Y社のこれまでの不当な扱いが許せない。

早急に解決してもらわないと慰謝料を増額せざるを得ない。

なお、金額の内訳にはこだわらない。

(Y社の主張)

パワハラ的事实は確認できているため、ある程度の金銭の支払いはやむを得ない。

(あっせん員の対応)

両当事者に対し、今回の事件を解決するためには金額について両者がどこまで歩み寄ることができるかが重要であることを示した。また、Y社に対しXとの和解を進め、早急に組織の立て直しに取りかかってほしい旨を伝えた。

その後、個別折衝において両当事者の主張を聞きながら、粘り強く説得を試みた。

(結論)

個別折衝を経て、解決金額について両当事者の合意が形成されたため、あっせん案を締結した。

**あっせん案(要旨)**

- 1 Y社は、Xに対し、本件紛争の解決金として金〇円を支払う。
- 2 清算条項

## (7) 令和3年(個)第7号あっせん事件

- ア 申請者 X  
イ 被申請者 Y社  
ウ 業 種 その他  
エ 申請年月日 令和3年11月8日  
オ あっせん員指名年月日 —  
カ 終結年月日 令和3年12月9日  
キ 終結状況 不開始  
ク あっせん事項 ①ハラスメントに対する謝罪  
②確実な再発防止策の実施  
③ハラスメントによって生じた精神的苦痛に対する〇円の慰謝料の支払い

## ケ あっせん員 —

## コ 申請に至るまでの経過

令和3年 6月 2日 XはY社に嘱託職員として入社した。

令和3年10月11日 XはY社が開催する研修の日程調整に当たり、上司のY1に優先事項等を確認した上で調整結果を直接受講対象者に伝えたところ、Y1はいきなり激高しXに対し「おまえは！」と怒声を浴びせた。

令和3年10月13日 本部のY2課長との面談の中でこの件について書面を提示し、対処を求めた。

令和3年10月19日 本部のY3部長とY4課長との面談の中でも書面を提示し、対処を求めた。

令和3年10月29日 Y2課長立ち会いの下で話し合いが行われ、Y1は明確にハラスメントを認めたものの謝罪は無かった。

令和3年11月 8日 Xは本労働委員会にあっせんで申請した。

## サ あっせん申請後の経過

令和3年11月12日 被申請者にあっせん申請があった旨連絡したところ、あっせんの応諾については、顧問弁護士と協議の上決定する旨の回答があった。

12月 8日 被申請者から、あっせんは受けない旨の通知があった。

12月 9日 会長は本件の不開始を決定した。

### 3 労働相談

個別的労使紛争に係るあっせんの利用については、県中小企業労働相談所の労働相談を受けていることを前提としていたが、平成22年9月から労働委員会でも労働相談を受けることとし、労働相談からあっせんへスムーズに移行できるようにした。

令和3年中に受け付けた労働相談件数は177件であった。また、個別労働関係紛争処理月間である10月に、委員による出張労働相談会を実施した。

令和3年労働相談件数一覧表

紛争内容	区分	相談・助言			
		労	使	双	計
実件数		171	6		177
経営又は人事		43			43
ア	解雇	12			12
イ	配置転換、出向・転籍	1			1
ウ	復職	2			2
エ	懲戒処分	2			2
オ	退職	22			22
カ	勤務延長、再雇用	1			1
キ	その他経営又は人事	3			3
賃金等		29	2		31
ク	賃金未払	7			7
ケ	賃金増額	2			2
コ	賃金減額	4	1		5
サ	一時金	1			1
シ	退職一時金				
ス	解雇手当	1	1		2
セ	休業手当	3			3
ソ	諸手当	3			3
タ	その他賃金	6			6
チ	年金(企業年金・厚生年金等)	2			2
労働条件等		58	2		60
ツ	労働契約	10			10
テ	労働時間	5	1		6
ト	休日・休暇	2			2
ナ	年次有給休暇	10			10
ニ	育児休業・介護休業	1			1
ヌ	時間外労働	8			8
ネ	安全・衛生	6			6
ノ	福利厚生制度				
ハ	社会保険	4	1		5
ヒ	労働保険	5			5
フ	その他の労働条件等	7			7
職場の人間関係		53	1		54
ヘ	セクハラ	2			2
ホ	パワハラ・嫌がらせ	51	1		52
その他		15	1		16
マ	その他	15	1		16
総計		198	6		204

(注)・実件数は、受け付けた相談件数であり、1件の相談の中に紛争内容が複数ある場合は、それぞれの項目に計上し、その合計を延べ件数としている。

・委員による出張労働相談の件数を含む。

委員による出張労働相談会開催状況（事前予約制で実施）

No.	開催日時	場所	相談者	相談員	相談概要
1	R3. 10. 9	ラザ・ウォーク 甲斐双葉	派遣社員 女性	(公) 堀内 事務局 (使) 小林	○他の派遣会社からの従業員より時給等が低い。 ○派遣元に訴えてもなかなか対応してもらえない。 ○有給休暇も取得したいと思うときに取得できない。
2			正社員 男性	(公) 齋藤 (労) 坪井 (使) 浦田	○同じ製造ラインで働く同僚からパワハラを受けた。 社長に相談したところ社長からもパワハラを受けた。 ○精神科を受診し、退職に追い込まれたが、会社から謝罪等なく納得できない。
3	R3. 10. 10	県立富士山 世界遺産センター	正社員 男性	(公) 小野 (労) 宮下 (使) 栗山	○直属の上司からパワハラを受けうつ病で病院に通っており、休職中。 ○復帰をする予定であるが、その際パワハラ行為者と面談しなければならず、支障となっている。
4			正社員 女性	(公) 赤池 (労) 杉原 (使) 古屋	○求人票では月給制であったが実際は日給月給で計算され、求人票より少ない給与となっている。 ○使用者に勝手にタイムカードを押さしてしまうため残業代も支払われていない。 ○休憩時間についても契約通り取得できていない。

## 第15章 労働委員会の活性化

本委員会においては、専門的な労使紛争の解決機関として十分機能を発揮し、広く県民に利用されるよう、平成22年度から「山梨県労働委員会活性化のための行動計画」を策定し、これに基づき取り組みを進めている。

### 【令和3年の主な取り組み】

#### 1 労働委員会制度の認知度を高める方策

- 労働委員会ホームページに「委員の動き」を新設し、総会やイベント毎に更新するなど情報発信を行った。
- 個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間に合わせ、ヴァンフォーレ甲府ホームゲームにおいてオーロラビジョンに掲示したほか、県立図書館及び商業施設において労働委員会制度等を紹介するパネル展示を行った。
- 新型コロナウイルス感染症の影響による厳しい雇用・労働状況下、予約者のみで委員による「出張労働相談会」を開催した。開催にあたっては、ポスターの作成や県広報誌、フリーペーパー、求人広告誌への掲載に加え、新聞やラジオスポット放送、ラジオ番組出演など、マスコミを通じた事前の周知にも力を入れた。

#### 2 委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策

- 最近の労働法制の動きやDXについて外部講師による研修を実施したほか、中央労働委員会がWeb開催した研修を計画的に委員が受講し、研修終了後には、受講した委員によるフィードバックを実施するなど、委員間での情報共有を図った。
- 職員の能力開発のため、法律訴訟対策研修などを受講した。

#### 3 労使紛争の未然防止のための方策

- 県立高校の生徒や公立小中学校の職員を対象に「知っておきたい労働法の知識」をテーマに出前講座を実施した。

#### 4 迅速・的確な審査・調整手続きを充実させるための方策

- 両当事者の都合に配慮した調査期日を設定するなど、審査の迅速化を図った。

#### 5 個別労働紛争解決への適切な対応を促進するための方策

- メンタル不調を抱える労働者への対応力を向上させるため、県庁内の専門機関と意見交換するとともに、事例に応じた適切な助言を求められる連携体制を構築した。
- 今後増加が予想される外国人労働者に対応するため、連携先と情報交換を行うとともに、多言語リーフレットを作成し関係機関に配架を依頼した。また、事務局の対応を整理した外国人対応マニュアルを作成した。



## (資料1)年別・労働組合資格審査状況

令和3年12月31日現在

区分 年	申請件数	係属件数	申請理由						補正勧告	結果			翌年繰越
			委員推薦	不当労働行為	法人登記	総会決議	争議調整	その他		資格あり	資格なし	打取下げ	
S21～30	864	864	687	13		46	42	76					
31～40	646	646	614	11	12	9			25	634	1	9	2
41～50	254	256	190	51	6	7			37	212	1	40	3
51～60	137	140	100	23	9	5			3	118		21	1
61～H7	86	87	66	14	5	1			2	77		9	1
8～14	58	59	45	7	6				10	52		7	
15～24	56	56	51	3	2				3	50		6	
25	7	7	7						1	7			
26	2	2		2									2
27	6	8	6						2	6			2
28	1	3		1					1	1		1	1
29	9	10	6	2	1				2	6	1	1	2
30	3	5	2	1						2		2	1
R1	6	7	5	1						6			1
R2	2	3		2						1		1	1
R3	6	7	5	2						5		2	
計	2,143	-	1,784	133	41	68	42	76	(86)	(1,177)	(3)	(99)	-

(注1) 合計欄の( )内の数字は昭和31年以降の合計件数である。

(注2) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料2) 年別・不当労働行為救済申立事件申立状況

令和3年12月31日現在

年	区分	申立件数	係属件数	申立人			申立理由								
				個人	組合	個人・組合	旧労働調法第40号	労働組合法第7条							
								1号	2号	3号	1・2号	1・3号	1・2・3号	2・3号	1・2・4号
S21~30		21	21	6	15		5	4		1		9	2		
31~40		17	18	1	15	1		2	2	2		5	6		
41~50		46	48	1	29	16		2	1	4	2	27	6	4	
51~60		17	20		10	7			2	3		9		3	
61~H7		11	12		7	4			1	2		4	3	1	
8~14		5	7		3	2						1	4		
15~24		2	2		1	1						1	1		
25															
26		2	2		2								2		
27			2												
28		1	3		1				1						
29		2	3		2						2				
30		1	3		1										1
R1		2	3		1	1						1	1		
R2		1	3		1			1							
R3		1	3		1							1			
計		129	-	8	89	32	5	9	7	12	4	58	25	8	1

(注) H8~14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料3) 年別・不当労働行為救済申立事件終結状況

令和3年12月31日現在

区分 年	申立件数	係属件数	終結状況							繰越し
			命令・決定					和解	取下げ	
			処罰請求	救済	一部救済	棄却	却下			
S21～30	21	21	1		2		1	16		1
31～40	17	18						16		2
41～50	46	48		2	6		1	27	9	3
51～60	17	20		2	3	1		11	2	1
61～H7	11	12			4			5	1	2
8～14	5	7		1	1			5		
15～24	2	2						2		
25										
26	2	2								2
27		2								2
28	1	3				1		1		1
29	2	3					1			2
30	1	3						1	1	1
R1	2	3				1				2
R2	1	3							1	2
R3	1	3				1		1	1	
計	129	-	1	5	16	4	3	85	15	-

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料4)年別産業別・不当労働行為救済申立事件申立件数

産業別		年						計
		S21 30	31 40	41 50	51 60	61 H7	8 14	
農 業 ・ 林 業 ・ 漁 業		1						1
鉱 業								
建 設 業								
製 造 業	食 料 品 製 造 業	4	1					5
	繊維工業・繊維製品製造業	6			1			7
	木材、木製品、家具装備品製造業	2		1				3
	パルプ、紙、紙加工品製造業	2						2
	出版、印刷、同関連産業			1				1
	化 学 工 業		1	2				3
	窯業、土石製品製造業			3	2			5
	金 属 製 品 製 造 業			8	1			9
	機 械 器 具 製 造 業	1	1	1	2	1		6
	そ の 他 製 造 業		3	4	2			9
電 気 、 ガ ス 、 水 道 業								
運 輸 通 信 業			1	18	5	4		28
卸 売 業 、 小 売 業		2	1	1			2	6
金 融 、 保 険 、 不 動 産 業		2	2					4
サ ー ビ ス 業	医 療 業		2	4	1	1		8
	教 育		2	3				5
	そ の 他 サ ー ビ ス		3		3	5	3	14
公 務		1						1
そ の 他								
計		21	17	46	17	11	5	117

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

令和3年12月31日現在

産業別		年	15 ～ 24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	計
農 業 ・ 林 業 ・ 漁 業													
鉱 業													
建 設 業													
製 造 業	食 料 品 製 造 業												
	繊維工業・繊維製品製造業												
	木材、木製品、家具装備品製造業												
	パルプ、紙、紙加工品製造業												
	印刷、同関連産業												
	化 学 工 業												
	窯業、土石製品製造業												
	金 属 製 品 製 造 業												
	機 械 器 具 製 造 業												
	そ の 他 製 造 業												
電気、ガス、熱供給、水道業													
情 報 通 信 業													
運 輸 業													
卸 売 業 、 小 売 業													
金 融 、 保 険 、 不 動 産 業													
飲 食 店 、 宿 泊 業		1											1
医 療 、 福 祉		1						1		1			3
教 育 、 学 習 支 援 業					2		1	1				1	5
サービス業、複合サービス業									1	1	1		3
公 務													
そ の 他													
計			2	0	2	0	1	2	1	2	1	1	12

(注) 平成15年以降は新産業分類基準による分類

(資料5) 年別・調整事件申請状況

令和3年12月31日現在

調整事項	年	S21	31	41	51	61	8	15	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	計
	(申請件数)	～30	～40	～50	～60	～H7	～14	～24										
(申請件数)	169	155	202	126	37	12	23		1	1		1	1	1	2			731
賃金制	賃金増額	26	54	53	45	7	1	2										188
	一時金	2	37	49	37	12	3	5										145
	諸手当	4					1	2							1			8
	その他賃金関係	16	5		3	3	2	3		1								33
	退職一時金、年金	35	13	7	1	2	5	1										64
	解雇手当休業手当	26		2				1										29
給与以外の労働条件	労働時間			10	2													12
	休日、休暇					1												1
	作業方法の変更																	
	定年制					1				1								2
	その他労働条件	4	11	11	4		1								1			32
経営又は人事	事業休廃止操短	6	3	1														10
	企業合併																	
	人員整理																	
	配置転換		2	3	1			2										8
	解雇・雇止め	20	10	19	9	4	3	11	1				1					78
	その他経営人事				1	1		3										5
	福利厚生																	
	団交促進	4	10	43	21	2	5	8				1	1	1				96
事件協議制																		
組合承認活動	2		1	1	2												6	
協約締結等	17	6	1														24	
その他	7	4	2	1	2		1										17	
計	169	155	202	126	37	21	39		1	2		1	2	1	2			—

(注1) 平成7年までは1事件について主要な調整事項を1事項のみ記載している。平成8年からは申請のあった全ての調整事項を記載している。

(注2) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料6) 年別・調整事件終結状況

令和3年12月31日現在

終結		S21	31	41	51	61	8	15	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	合計
		5	5	5	5	5	5	5	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	合計
指 名 前	あっせんにおける不開始							1										1
	調停における取下げ勧告																	
	仲裁における取下げ勧告																	
	取下げ	5	10	14	6	1		1										37
	移管																	
指 名 後	取下げ	13	11	13	13	5	3	3										61
	打切り	22	36	56	45	9	4	11		1		1	1	1	1			188
	解決	114	91	119	62	21	6	7	1								1	422
	裁定																	
	不調	1	1															2
	移管																	
計		154	148	202	126	36	13	23	1	1		1	1	1	1	1		709
		14	7	1														22
翌年の繰越し		1	1			1									1			

(注1) 上段－あっせん 下段－調停

(注2) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。

(資料7)年別産業別・調整事件申請件数

産業別		年						計
		S21 30	31 40	41 50	51 60	61 H7	8 14	
農業・林業・漁業		4						4
鉱業		6	1					7
建設業		5	1				1	7
製 造 業	食料品製造業	16	4		2			22
	繊維工業・繊維製品製造業	42	58	38	6	4	1	149
	木材、木製品、家具装備品製造業	24	5	5	1			35
	パルプ、紙、紙加工品製造業	5	2					7
	出版、印刷、同関連産業	2	2	5		2		11
	化学工業	1	3		2			6
	窯業、土石製品製造業	6	2	3	27	6		44
	金属製品製造業	8	1		3			12
	機械器具製造業	9	15	25	17	6		72
	その他製造業	8	7	4			1	20
電気、ガス、水道業			1			1		2
運輸通信業		5	30	82	51	8	1	177
卸売業、小売業		2	7	13	2	1	1	26
金融、保険、不動産業		4	6					10
サ ー ビ ス 業	医療業		1	10	3	1	1	16
	教育	1	7	10	1		1	20
	その他サービス	9	1	5	11	8	5	39
公務		12	1	1				14
その他				1				1
計		169	155	202	126	37	12	701

(注) H8～14については、産業分類基準の変更に伴い7年間で集計している。



令和3年12月31日現在

産業別	年	H15	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	計
		↳ 24										
農業・林業・漁業												
鉱業												
建設業												
製造業	食品製造業											
	繊維工業・繊維製品製造業											
	木材、木製品、家具装備品製造業											
	パルプ、紙、紙加工品製造業											
	印刷、同関連産業											
	化学工業											
	窯業、土石製品製造業											
	金属製品製造業											
	機械器具製造業	1										1
	その他製造業		1									1
電気、ガス、熱供給、水道業												
情報通信業												
運輸業・郵便業	5											5
卸売業、小売業	5											5
金融、保険、不動産業												
飲食店、宿泊業												
医療、福祉	3						1		1			5
教育、学習支援業	1		1		1							3
サービス業、複合サービス業	6							1	1			8
公務	2											2
その他												
計		23	1	1		1	1	1	2			30

(注) 平成15年以降は新産業分類基準による分類

(資料8) 年別・個別あっせん事件申請・終結状況

令和3年12月31日現在

区分	年	13 ～ 17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	合計	
	新規申請		3	2	1	1	1	4	7	4	1	5	9	3	1	4	3	2	7	58
係属件数		3	2	2	1	1	4	7	4	3	5	10	3	1	4	4	3	7	-	
処理 状況	解決	1	1	1	1	1	1	3	2		2	1	3		1	1	2	3	24	
	取下げ			1				1		2	1	2			1	1			9	
	打ち切り	2					3	3		1	1	7			1			1	19	
	不開始													1		1	1	3	6	
産 業 別	建設業	1				1		1				1			1				5	
	宿泊業	1																	1	
	専門サービス業	1	1								1	1				2	1	1	8	
	農業, 林業			1														1	2	
	複合サービス業			1				2				5			1			1	10	
	道路旅客運送業				1														1	2
	卸売業, 小売業						1	1	1	1		1					1		6	
	医療, 福祉						1	1			1	1			1	1		1	7	
	製造業						1	2	1	1			1	1	1				1	9
	その他						1		2		3		2						1	9
	あっ せん 事項	賃金	1		1		1		4			1	7	2					1	18
一時金・退職金							2	2	1	2	1							1	9	
解雇、雇止め		2	1	1	1		1	3	1		2	6				1		1	20	
配置転換					1		1	1							1			1	5	
その他			1			2	5	4	4	2	3	1	2	1	3	3	2	3	36	

(注) 1事件につき複数のあっせん事項がある場合がある。

(資料9) 年別・労働相談取扱件数

令和3年12月31日現在

相談内容	年												
	H22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	
実件数	65	144	127	137	117	82	105	108	206	197	178	177	
経営又は人事	16	48	54	36	33	21	39	38	70	53	51	43	
ア 解雇	7	27	35	20	19	6	12	15	23	14	22	12	
イ 配置転換、出向・転籍	0	4	2	1	3	1	3	5	3	3	3	1	
ウ 復職	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	2	
エ 懲戒処分	3	4	4	1	0	0	2	2	1	4	3	2	
オ 退職	5	11	12	9	8	10	20	10	29	26	16	22	
カ 勤務延長、再雇用	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	
キ その他経営又は人事	0	2	0	5	3	4	1	6	13	4	4	3	
賃金等	19	59	30	48	34	34	41	17	42	40	33	31	
ク 賃金未払	6	27	20	37	23	14	18	9	22	11	13	7	
ケ 賃金増額	0	0	1	1	2	0	1	1	0	1	1	2	
コ 賃金減額	4	7	1	4	1	4	7	3	6	8	1	5	
サ 一時金	1	0	2	0	0	2	1	0	1	1	1	1	
シ 退職一時金	4	6	5	5	5	2	4	1	5	6	3	0	
ス 解雇手当	1	3	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	
セ 休業手当	0	2	0	0	0	0	5	1	1	3	10	3	
ソ 諸手当	0	4	1	0	0	4	1	2	3	0	0	3	
タ その他賃金	2	10	0	0	3	7	4	0	3	10	3	6	
チ 年金(企業年金・厚生年金等)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	
労働条件等	19	27	35	44	30	19	20	40	55	62	53	60	
ツ 労働契約	3	8	7	11	8	7	2	5	3	12	9	10	
テ 労働時間	2	6	2	10	4	3	3	5	12	11	5	6	
ト 休日・休暇	3	1	2	3	1	3	2	5	4	4	5	2	
ナ 年次有給休暇	3	3	7	6	4	2	2	7	13	11	13	10	
ニ 育児休業・介護休業	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
ヌ 時間外労働	3	0	1	1	0	0	1	0	3	1	4	8	
ネ 安全・衛生	2	1	2	0	2	1	2	1	0	5	2	6	
ノ 福利厚生制度	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
ハ 社会保険	1	1	6	5	4	1	2	4	7	4	2	5	
ヒ 労働保険	2	4	7	4	7	0	4	6	7	12	6	5	
フ その他の労働条件等(団体交渉等)	0	2	0	3	0	1	2	7	5	1	6	7	
職場の人間関係	11	13	20	19	22	9	15	16	40	48	43	54	
ヘ セクハラ	0	1	4	2	4	0	0	0	4	5	5	2	
ホ パワハラ・嫌がらせ	11	12	16	17	18	9	15	16	36	43	38	52	
その他	16	24	19	15	14	18	15	16	27	26	19	16	
マ その他	16	24	19	15	14	18	15	16	27	26	19	16	
総計	81	171	158	162	133	101	130	127	234	229	199	204	

(注) H22については、相談開始年につき、9月～12月までの集計

---

# 山梨県労働委員会年報

令和3年版

令和4年3月 発行

編集 山梨県労働委員会事務局

〒400-8501 甲府市丸の内一丁目6-1 県庁北別館3階

電話 (055) 237-1111 (代表) 内線8753~8756

(055) 223-1826 (直通)

(055) 223-1827 (労働相談専用)

FAX (055) 223-1828

E-MAIL [roudou-iin@pref.yamanashi.lg.jp](mailto:roudou-iin@pref.yamanashi.lg.jp)

HP <https://www.pref.yamanashi.jp/roudou-iin/toppage.html>

---